

Cláusula resolutoria basada en el nivel de rendimiento del trabajador

Las partes pueden incluir en el contrato de trabajo cláusulas que extingan la relación laboral siempre que no supongan abuso de derecho. No alcanzar un determinado rendimiento puede provocar la extinción contractual, si bien la similitud con una de las causas de despido disciplinario basada en la disminución voluntaria del rendimiento obliga a efectuar una intervención interpretativa por parte de la jurisprudencia. La nulidad de dicha cláusula no siempre dependerá de su contenido, sino también de la forma en la que se pacte.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. En el contrato de trabajo, las partes pueden pactar condiciones suspensivas o extintivas. Más allá de las limitaciones propias de cualquier acuerdo contractual, en principio, el contenido de la cláusula no está sometido a fiscalización alguna si ambas partes manifiestan su acuerdo. Y, así, el contrato de trabajo se extinguirá «por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario», ex artículo 49.1b del Estatuto de los

Trabajadores (LET). La jurisprudencia del orden social se ha manifestado reacia a trasladar al ámbito laboral la doctrina civilista sobre las condiciones resolutorias. Entiende, en este sentido, que no avalarían la inclusión en este tipo de cláusulas hechos que ya se encuentren reflejados en otras modalidades extintivas del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. No cabría, por tanto, incorporar como condición extintiva, por ejemplo, las pérdidas de la empresa o la ineptitud del trabajador, en la medida en

que constituyen supuestos ya recogidos por la legislación laboral como causa extintiva, con régimen propio.

Es en este contexto en el que se cuestiona la legalidad de una cláusula resolutoria en el contrato de trabajo basada en un rendimiento por debajo de un nivel determinado. A priori, nada impediría que trabajador y empresario incluyeran en el contrato una cláusula mediante la cual, no alcanzado un determinado rendimiento, la relación laboral se entendería resuelta. Mas, siguiendo lo expuesto, cabría valorar si el contenido de esta cláusula entra en contradicción con una de las causas del despido disciplinario que consiste precisamente en la «disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado» (art. 54.2e LET). En principio, nada obsta a la presencia de estas dos realidades por

artículo 1.115 del Código Civil (STS de 3 de febrero del 2010). Pero nada impide la presencia en el contrato de las cláusulas que vinculan el mantenimiento de la relación contractual al logro de determinados objetivos, aun cuando en las condiciones resolutorias, al cuestionarse las garantías sobre la finalización contractual, haya que actuar con especial cautela, imponiéndose una interpretación restrictiva al respecto (STS de 14 de noviembre del 2017, Ar. 5051).

2. Con todo, la consideración del bajo rendimiento como incumplimiento contractual a efectos de justificar la extinción del contrato de trabajo requiere, ineludiblemente, la existencia de un elemento de comparación para llegar a la conclusión del bajo rendimiento, ya sea atendiendo a un criterio subjetivo tomando como medida el conseguido por el propio trabajador con anterioridad,

ya sea atendiendo a un criterio objetivo, con remisión al rendimiento marcado por otros trabajadores que realicen la misma actividad. Por consiguiente, las cláusulas contractuales de rendimiento

mínimo en principio son válidas y no abusivas si, en su ejercicio, se respetan los límites normales o ajustados a los principios de la buena fe. De esta forma, la empresa deberá ofrecer elementos suficientes para acreditar que se produjo realmente un incumplimiento contractual por parte del trabajador, estando obligada a aportar los elementos comparativos necesarios para valorar la inexistencia de abuso de derecho en el pacto de rendimiento.

Por eso, cuando se ha declarado ilícita una cláusula de esta naturaleza (STS de 1 de julio del 2020, Ar. 3598), es porque la empresa ha obrado con falta de diligencia al

Salvo abuso de derecho, las partes pueden pactar condiciones suspensivas o extintivas del contrato de trabajo

cuanto se basan en principios distintos. De esta forma, la condición resolutoria extintiva del artículo 49.1b del Estatuto de los Trabajadores constituye una resolución de obligación recíproca con base en lo establecido en el artículo 1.124 del Código Civil, mientras que el despido disciplinario se fundamenta en la facultad que otorga la ley al empleador para sancionar a sus trabajadores por un incumplimiento grave y culpable (SSTS de 1 de julio del 2020, Ar. 3598, y de 3 de julio del 2020, Ar. 2770).

Es cierto que la condición resolutoria no puede depender de la exclusiva voluntad del deudor, tal y como establece el

El rendimiento del trabajador puede suponer motivo de extinción si no se deriva de una disminución voluntaria consignada como causa de despido

no aportar datos suficientes de otros trabajadores comparables en circunstancias similares, o porque ha podido influir en el resultado de la condición, o porque la formulación de los parámetros de rendimiento no ha resultado claramente establecida, pero no por la existencia en el contrato de una cláusula de esta naturaleza.

Una de las razones que suele facilitar la declaración de nulidad de este tipo de cláusulas es, sin embargo, el hecho de que no hayan sido pactadas libremente con el trabajador, sino que hayan sido impuestas de alguna manera por el empleador, por ejemplo, a través de la adhesión a un contrato tipo que contenga dicha estipulación. Así ocurría en la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de julio del 2020, Ar. 2770, y así ocurre ahora en la de 16 de septiembre del 2024, Jur. 379171, del mismo tribunal.

En la primera de estas dos sentencias, porque se estimó contraria a la buena fe una cláusula tipo, impuesta por la empresa a todos los contratos de trabajo, en la que habían sido fijados objetivos propuestos unilateralmente por la empresa y que podían ser modificados por ella, en contra de lo previsto en el artículo 1256 del Código Civil. Los objetivos resultaban de cumplimiento imposible, no concurrían criterios homogéneos de comparación y no se ponderaban circunstancias objetivas concurrentes —voluntad del comprador, situación del mercado, precios ofertados, competencia de otras compañías o crisis económica— ni tampoco las circunstancias subjetivas del trabajador.

En la segunda, porque asimismo se trata de una cláusula tipo extintiva, sin compensación, aplicable cuando la persona trabajadora no alcance el 75 % de la media de producción mensual del resto de los trabajadores adscritos al servicio. En opinión del tribunal, existen varios factores que explican la declaración de nulidad de la cláusula analizada en la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de septiembre del 2024, Jur. 379171: el primero, que se trata de un pacto «en masa», esto es, plural —porque afecta a todos los trabajadores del servicio correspondiente—, pero no colectivo —porque se realiza al margen de la negociación colectiva—; el segundo, que el propio convenio colectivo aplicable recoge como falta muy grave la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento, por lo que se considera que la autonomía individual no puede acordar una condición resolutoria como la descrita, y el tercero, que, precisamente, si se trata de una causa tipificada tanto en la legislación laboral como en el convenio colectivo, reiterando aquella, deberán mantenerse las condiciones sustantivas y procesales dispuestas para el despido —calificación e indemnización, entre otras— sin que las partes puedan eludir una norma imperativa mediante un pacto contractual.

3. No parece que el punto de referencia para impedir este tipo de cláusulas sea, no obstante, la presencia de una causa de despido referida a la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado como la que reconoce el artículo 54.2e del Estatuto de los Trabajadores. Por un lado, porque la propia

El bajo rendimiento exige un elemento comparativo subjetivo u objetivo, en ningún caso modulable por la sola voluntad del empleador

jurisprudencia ha admitido la diferencia entre esta causa y una cláusula que condicione la extinción a la producción. Obviamente, no es lo mismo disminuir el rendimiento de forma voluntaria que pactar un determinado rendimiento en el entendimiento de que, de lo contrario, el contrato de trabajo se extinguirá. En consecuencia, no parece que, al menos en este supuesto, el fondo sea el obstáculo que imponga la nulidad.

Se inclina más la Sala por la forma. El hecho de haber incorporado la adhesión a un contrato tipo o el planteamiento de pactos «en masa» conduce a reconocer una vulneración de la negociación colectiva, inviable a través de la autonomía individual. Pero se trata de una conclusión no exenta de matices: el primero, que, al menos en este caso, la negociación colectiva no regula, sino que «simula» regular, lo que ya recoge la norma legal, por lo que, si se admite —como admite la Sala— que la causa de despido no se asemeja a la cláusula contractual, aceptando la diferencia, también en este caso debería haber prevalecido la cláusula resolutoria; el segundo, que quizá pudiera aceptarse esta interpretación si el acuerdo se hubiera alcanzado mediante lo dispuesto en el artículo 49.1a del Estatuto de los Trabajadores, que permite que el contrato se extinga por mutuo acuerdo de las partes, mas no se cuestiona aquí porque la vía ele-

gida para este pacto no ha sido el citado artículo 49.1a, sino el 49.1b, que sólo exige que la cláusula consignada en el contrato sea válida y que, para ello, no constituya abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. Ofrecer las mismas condiciones sobre el rendimiento al mismo grupo de trabajadores con idéntica consecuencia en caso de no alcanzar el objetivo pretendido no parece estar inserto en el principio de abuso de derecho.

Ese abuso podría venir considerado, al menos, por dos circunstancias: una, porque no se hubiera identificado claramente la pretensión sobre el rendimiento debido al inicio de la relación contractual, pero parece que los contratos afectados incluían una cláusula en la que se reflejaba la necesidad de extinguir el contrato por parte de la empresa «en caso de que el trabajador, en tres meses consecutivos o en cuatro meses alternos dentro de un periodo de seis, no alcance el 75 % de la media de producción mensual conseguida por los trabajadores del servicio al que se encuentra adscrito». Y la otra, porque, al no incluir una indemnización como consecuencia de la extinción, pudiera resultar fraudulento respecto del despido; mas la norma legal permite este pacto entre las partes sin consecuencia indemnizatoria, salvo demostración de abuso de derecho, aquí no probado.